



NEWS da CCB

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ: IL GRUPPO VIAGGIA A DUE VELOCITÀ

È proseguito anche oggi, in sede tecnica, il confronto tra la **FABI**, le altre Organizzazioni Sindacali e la **Delegazione di Cassa Centrale**; questa volta il "menù del giorno" prevedeva sul tavolo due portate che, a seconda della "digestione", possono risultare particolarmente succulente o particolarmente indigeste: **orario di lavoro e flessibilità**.

Obiettivo comune: un'analisi approfondita sui dati forniti in merito all'applicazione, in tutte le realtà del Gruppo, della **riduzione dell'orario settimanale di lavoro di mezz'ora**, misura introdotta dal novellato e vigente **CCNL** e divenuta operativa a partire da questo mese.

ORARIO DI LAVORO: LE SCELTE NEL GRUPPO

Dalla rilevazione effettuata dalla Capogruppo, è emerso che:

- 60 BCC/Aziende hanno seguito il solco tracciato dall'Accordo sottoscritto tra le OO.SS. e la Capogruppo, applicando la riduzione il **venerdì pomeriggio** (uscita anticipata);
- 1 BCC/Azienda ha scelto l'uscita anticipata il **giovedì pomeriggio** (il venerdì era già contemplato un orario ridotto);
- 14 BCC/Aziende hanno **rimodulato l'orario settimanale** prevedendo la **chiusura completa del venerdì pomeriggio**.

In virtù di quanto sopra, da un'ulteriore analisi condotta dalla FABI sulle **75 Banche e Aziende del Gruppo** emerge che:

- 12 BCC/Aziende hanno siglato un accordo sindacale;
- 16 BCC/Aziende hanno avviato un confronto preventivo con le RSA sul tema;
- 26 BCC/Aziende hanno semplicemente provveduto a comunicare la scelta alle RSA senza confronto, recependo l'Accordo di Gruppo;
- 21 BCC/Aziende, invece, hanno semplicemente comunicato a tutto il personale dipendente per tramite di un OdS la scelta, **senza alcun coinvolgimento né comunicazione specifica** (come peraltro prevederebbe l'Accordo con la Capogruppo) **delle Rappresentanze Sindacali Aziendali**: un comportamento che riteniamo inaccettabile ancorché oltremodo scortese.

Un particolare apprezzamento e plauso va alle **14 realtà** che hanno riorganizzato l'orario di lavoro prevedendo la **chiusura dell'intero venerdì pomeriggio**: una soluzione moderna e coerente con una logica di **conciliazione vita-lavoro** che migliora la qualità del tempo e degli spazi di vita di **2.516 colleghi**, pari al **21% delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo**.

Invece alle altre 61 BCC/Aziende del Gruppo possiamo dire: è una grande occasione per migliorare la qualità della vita delle/i proprie/i collaboratrici/tori **a costo zero: sarebbe un peccato lasciarsela sfuggire!**



FLESSIBILITÀ: ANCORA MOLTO DA FARE

Dall'incontro è inoltre emerso un **ritardo culturale** sul tema della **flessibilità oraria**, che resta un nodo critico da sciogliere:

- ⚙️ **39 BCC/Aziende non hanno alcuna forma di flessibilità;**
- ⚙️ **36 BCC/Aziende** prevedono la **flessibilità in ingresso al mattino**, ma:
 - solo **26** consentono una flessibilità **superiore ai 10 minuti**;
 - solo **15** permettono l'utilizzo della flessibilità anche nella **pausa pranzo**.

Da ciò ne consegue che solo 4.400 lavoratrici e lavoratori del Gruppo godono di una certa flessibilità mentre gli altri 7.600 hanno orari di lavoro rigidi.

PAUSA PRANZO

La rilevazione FABI mostra una forte disomogeneità anche in tema di **pausa pranzo**:

- ⚙️ **47 BCC/Aziende** hanno una pausa standard di **1 ora**;
- ⚙️ **5 BCC/Aziende** si attestano tra **30 e 45 minuti**;
- ⚙️ **16 BCC/Aziende** prevedono una pausa tra **60 e 80 minuti**;
- ⚙️ **7 BCC/Aziende** arrivano a **oltre 90 minuti**.

Il quadro generale restituisce l'immagine di un **Gruppo che viaggia a due velocità**:

- ⚙️ da un lato, le **società del gruppo industriale** (Capogruppo e controllate), calate nel presente e proiettate al futuro con **alta flessibilità** e **smart working diffuso** fino al **97%**;
- ⚙️ dall'altro, troppe **BCC**, ancorate al Medioevo, con **bassa flessibilità** e **smart working quasi insistente** (sotto il 5%).

L'occasione è anche stata propizia, visti gli argomenti trattati, per un richiamo alla Capogruppo "di presa di coscienza e assunzione di responsabilità" su alcuni temi in sospeso da tempo, ben declinati nella contrattazione collettiva, ma dall'interpretazione disomogenea (e spesso distonica), inaccettabile all'interno dello stesso Gruppo bancario:

- ✓ timbrature Quadri Direttivi
- ✓ recupero e modalità di fruizione ore extra Quadro.

È ormai tempo di chiarire, in condivisione con le Oo.Ss., le difformità creando una linea comune d'applicazione in tutte le realtà.

La **FABI** continuerà a lavorare con determinazione per portare **tutte le realtà del Gruppo** verso un modello di lavoro **più moderno, omogeneo e sostenibile**. Sarà necessario utilizzare **la contrattazione per vincolare le banche più arretrate a adottare modelli organizzativi più avanzati** e adeguati ad una visione moderna del lavoro in banca affinché ritorni ad essere appetibile per le future generazioni.

Trento, 25 luglio 2025

La Delegazione Nazionale FABI Gruppo CCB

